

# ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРСНОГО ОТБОРА СТУДЕНТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ ВОЖАТОГО В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕТСКОГО ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ

Ирина Викторовна Резанович

доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры социальной педагогики,  
гуманитарный факультет, Воронежский государственный педагогический университет  
e-mail: rae74@mail.ru

В статье актуализируется проблема поиска новых форм и методов совершенствования подготовки педагогических кадров. Предлагается новая форма вовлечения студентов в педагогическую профессию: конкурсный отбор на работу или педагогическую практику в организации детского отдыха и оздоровления. Цель статьи – обосновать воспитательный потенциал конкурсного отбора студентов при распределении на практику вожатыми в организации детского отдыха и оздоровления, а также раскрыть особенности его практического воплощения. На основе анализа позиций ученых по содержательной интерпретации понятий «потенциал», «воспитательный потенциал», «конкурсный отбор» в научной литературе, представлена авторское определение «воспитательного потенциала конкурсного отбора». Описаны цель и четыре этапа проведения конкурсного отбора студентов: 1 этап – ориентировочный, на котором представляются необходимые документы и от руки написанное эссе на заданную тему; 2 этап – диагностический, состоящий из письменных и активных процедур; 3 этап – собеседование; 4 этап – обратная связь и принятие решений. Подчеркивается необходимость обучения технологиям обратной связи, которые мало используются в современном образовательном процессе. Для каждого этапа отмечены умения, навыки и личностные качества конкурсантов, которые могут быть диагностированы. Отмечены особенности конкурсного отбора в зависимости от места проведения и его организаторов.

**Ключевые слова:** потенциал, воспитательный потенциал, вожатые, конкурсный отбор, организации детского отдыха и оздоровления.

## THE EDUCATIONAL POTENTIAL OF THE COMPETITIVE SELECTION OF STUDENTS FOR THE POSITION OF COUNSELOR IN THE ORGANIZATION CHILDREN'S RECREATION AND RECREATION<sup>3</sup>

I.V. Rezanovich

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Social Pedagogy,  
Faculty of Humanities, Voronezh State Pedagogical University  
e-mail: rae74@mail.ru

**Abstract.** The article highlights the problem of finding new forms and methods of improving the training of teaching staff. A new form of student involvement in the teaching profession is proposed: competitive selection for a job or pedagogical practice in organizing children's recreation and recreation. The purpose of the article is to substantiate the educational potential of competitive selection of students when they are assigned to practice as counselors in organizations of children's recreation and recreation, as well as to reveal the features of its practical implementation. Based on the analysis of the positions of scientists on the meaningful

---

<sup>33</sup>Работа выполнена при финансовой поддержке Министерства просвещения Российской Федерации в рамках выполнения государственного задания в сфере науки (номер темы ОТГЕ-2025-0029)

interpretation of the concepts of "potential", "educational potential", "competitive selection" in the scientific literature, the author's definition of "educational potential of competitive selection" is presented. The purpose and four stages of the competitive selection of students are described: stage 1 – orientation, where the necessary documents and a handwritten essay on the topic are submitted; stage 2 - diagnostic, consisting of written and active procedures; stage 3 – interview; stage 4 – feedback and decision-making. The necessity of learning feedback technologies, which are little used in the modern educational process, is emphasized. For each stage, the skills, abilities and personal qualities of the contestants are marked, that can be diagnosed. The features of the competitive selection are noted depending on the venue and its organizers.

**Key words:** potential, educational potential, counselors, competitive selection, organization of children's recreation and recreation.

В настоящее время студенты педагогических колледжей и вузов в обязательном порядке проходят практику в детских оздоровительных лагерях в должности вожатого. Студенты иных высших учебных заведений могут также приехать работать в детский лагерь вожатыми при наличии свидетельства о прохождении специальных курсов подготовки к данной работе и отсутствия медицинских противопоказаний. Найм на работу осуществляется по предоставленным документам, т. е. достаточно формально. При этом активность и качество работы вожатого порой оставляет желать лучшего.

Отметим, что при поступлении в вузы оцениваются только знания выпускников по выбранным специальностям. Отбор по личностным качествам будущих учителей, как и других будущих специалистов, в нашей стране не осуществляется. Видимо предполагается, что человек имеющий хорошие знания предмета может быть хорошим учителем. К сожалению, это не так.

Студенты педагогического вуза уже взрослые люди, имеющие свои ценности, представления о смыслах жизни, способные оценивать себя и свои поступки. В этой связи любые изменения личности могут происходить только при условии осознания студентами своих сильных и слабых сторон, а также желании стать лучше. Иными словами, перед педагогическим сообществом стоит задача – найти методы косвенного влияния на личность студента, которые пробудят саморефлексию и мотивацию личностного роста. Полагаем, что таким методом может быть – *конкурсный отбор студентов на должность вожатого*.

Цель исследования – обосновать воспитательный потенциал конкурсного отбора студентов при осуществлении их распределения на практику вожатыми в организации детского отдыха и оздоровления, а также раскрыть особенности его практического воплощения.

В жизни любая должность новая должность в профессиональной карьере связана с определенным конкурсом между претендентами, очевидно, что привнесение в образовательную практику подготовку будущих педагогов подобных конкурсов имеет большой воспитательный потенциал, который часто в научно литературе называется «воспитывающий потенциал».

Дефиниция «воспитательный потенциал» теоретически хорошо

разработана относительно различных видов воспитания (эстетического, трудового, экологического и т. д.), детских объединений (коллектив, досуговое объединение, молодежное общественное движение), социальных институтов (семьи, досуговых объединений, образовательных организаций) и др. Нетрудно заметить, что родовым понятием в анализируемой дефиниции является «потенциал».

Термин «потенциал» в различном сочетании используется терминологическим аппаратом многих наук: физика, биология, экономика, социология, менеджмент, экология и т. д. Во многих словарях отмечается, что этимологический контекст слова «потенциал» связан с латинским языком, однако при переводе на русский язык имеются отличия. Попытка объединить трактовки в словарях позволили сформулировать следующее определение: потенциал – это внутренняя сила, существующая в скрытой, неразвитой форме, способная проявиться и действовать при появлении новых возможностей.

В психолого-педагогических исследованиях дефиниция «потенциал» стала активно использоваться в последние 30 лет, однако единого понимания ее содержания пока нет. В частности, «потенциал» понимается как:

- развитое *чувство* нового, ... способность менять способы деятельности) [Кулюткин, Бездухов, 2002];
- *свойство* человека, определяющее его возможности в самореализации [Колосова, 1994];
- *возможности* человека, общества или явления [Абрамян, 2020: 22];
- социально-психологическая *установка* на нетрадиционные решения [Копцов, Колесникова, 2022].

Для определения собственной позиции было выбрано определение потенциала как «совокупности возможностей средств, запасов, источников, приводимых в действие и используемых для осуществления плана реализации, поставленных целей задач» [Богданова, 2011: 215–216]. На наш взгляд, данное определение интегрирует два подхода к анализируемому понятию: прогностический и ресурсный, что позволяет: а) учитывать имеющиеся ресурсы (знания, умения, навыки, способности и личностные качества), б) определить актуальное состояние, которое будут характеризовать имеющиеся возможности (внешних и внутренних), в) прогнозировать перспективы при реализации возможностей и при их упущении.

Дефиниция «воспитательный потенциал» используется для анализа каких-либо педагогических систем или процессов: система образования, студенческое самоуправление, образовательная среда, взаимодействия с родителями школьников и т. д. Поэтому в научной литературе встречаются различные определения данной дефиниции, например:

- «особая система ресурсов и скрытых в них воспитательных возможностей» [Ярмакеев, 2005: 41];
- «различные педагогические и административные ресурсы, обладающие скрытыми возможностями влияния» [Пономарев, 2009: 107];

– «показатель развития возможностей родителей в формировании личности ребёнка, обусловленный ... общественными отношениями и социальной средой» [Белошапка, 2010: 24] и т.д.

Интересна трактовка воспитательного потенциала, предложенная Г.В. Дербеновой: «реальные структурные условия для осознания личностью целей и перспектив ... деятельности..., актуализации развития личных интересов, потребностей, возможностей» [Дербенева, 2004: 12]. Такой сокращенный вариант определения полностью характеризует воспитательный потенциал конкурсного отбора вожатых для детских оздоровительных лагерей.

Отметим, что конкурсы в педагогической практике применялись давно. По своей сущности конкурс – это соревнование между двумя и более лицами за определенные блага, в нашем случае – за вакантное место вожатого в детском оздоровительном лагере. Е.П. Ильин убедительно доказал, что любое соревнование носит стимулирующий характер [Ильин, 2021]. Можно согласиться с ученым, так как соревнования учат:

- 1) ставить перед собой адекватные цели;
- 2) преодолевать страхи;
- 3) анализировать свои поступки;
- 4) стремиться к достижению лучших результатов;
- 5) корректировать имеющиеся знания и умения.

В нашей стране ряд вузов активно применяют процедуру конкурсного отбора студентов на практику в престижные организации, например: Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина, Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Институт экономики университета Лобачевского (Нижний Новгород) и др. Есть и некоторые предприятия, применяющие процедуру конкурсного отбора на практику и стажировку студентов, например: Правительство Москвы, ООО «Сахалинская Энергия», Иркутская нефтяная компания и др.

Нетрудно заметить, что конкурсный отбор студентов на практику проводится техническими и экономическими вузами, государственными учреждениями и бизнес-структурами. Может быть, настало время использовать опыт бизнес-сообщества и в педагогических вузах? Например, на прохождение вожатской практики. Представим свою позицию по данному вопросу.

Процедура конкурсного отбора на должность вожатого предполагает оценку обязательных профессионально-педагогических компетенций в соответствии с профессиональным стандартом и квалификационным требованиям к должности и оценку социально-одобряемых и желательных профессионально-важных качеств личности.

Основная цель конкурсного отбора – выявление талантливых студентов, проявляющих развитые способности к общению и взаимодействию, готовых к активному пополнению имеющихся знаний,

развитию педагогических умений, творческому решению педагогических задач. Считаем, что предлагаемый конкурсный отбор на должность вожатого может проводиться как в стенах вуза (как организатора практики), так и за его пределами. В первом случае организация и проведение конкурса осуществляется созданной конкурсной комиссией из числа преподавателей и обязательным приглашением директоров детских оздоровительных лагерей. Очень важно, чтобы процедуру собеседования и обратную связь со студентами проводили именно они. Очевидно, что преподаватели, наблюдая за поведением студентов не один год, могут быть не всегда объективны к ним. В этом случае очень полезен «взгляд со стороны», как для студентов, так и для преподавателей. При обязательной вожатской практике студентов вуза конкурсный отбор может осуществляться в определенные высокорейтинговые лагеря, повышая мотивацию и потребность студентов быть среди лучших однокурсников.

На основе проведенного лингвистического анализа и теоретических разработок ученых можно сформулировать ключевой понятийный конструкт настоящего исследования – «воспитательный потенциал конкурсного отбора» – это совокупность социально-психологических факторов, стимулирующих рост потребности в профессиональном саморазвитии, восполнении дефицитов личностных качеств, адекватности самооценки у участников конкурса.

Рассмотрим сущность предлагаемого конкурса.

При подборе вожатых (воспитателей) предполагается процедура сравнения имеющихся знаний, умений и личностных особенностей претендентов с разработанной директором детского оздоровительного лагеря картой должности, в которой описаны обязанности и требования к вожатому (воспитателю) и некоторые элементы организационной культуры лагеря, в котором студенту предстоит работать вожатым.

Предполагается несколько этапов конкурсного отбора:

1 этап – ориентировочный. Студенты заполняют анкетные данные, описывают свой опыт (при наличии) работы с детскими коллективами и личных поездок в детские лагеря, могут представить результаты экзаменационных сессий (на усмотрение директора лагеря). На этом же этапе студенты пишут эссе на заданную тему, например: «Почему я хочу работать вожатым», «Что значит любить детей?», «Как создать свою команду?». «Вожатый 21 века» и т.д.

На данном этапе можно оценить собранность, аккуратность и грамотность претендентов, что покажут собранные документы, их вид, характерные черты почерка. Представленное эссе можно анализировать по таким критериям как: логика, убедительность, оригинальность, увлеченность, эмоциональность.

2 этап – диагностический. На этом этапе студентам предлагаются два модуля заданий: а) письменные процедуры: тесты и решения педагогических ситуаций. Тесты направлены на выявление личностных качеств, а решения педагогических ситуаций покажут гибкость ума, находчивость, чувство

юмора и отношение к детям;

б) активные процедуры: предлагаются участникам конкурса различные ситуации в работе вожатого (поездка с детьми в автобусе; ожидание с детьми какого-то мероприятия; идет дождь, дети скучают и др.) в которых необходимо активизировать детей, поднять настроение и продемонстрировать совместную с ними игру. Такое практическое задание продемонстрирует лидерские качества студента, его знания детских игр и способность оказывать влияние на детский коллектив. Задача может быть осложнена присутствием вместо детей других студентов – участников конкурса.

3 этап – собеседование. На данном этапе студенты встречаются с потенциальным руководителем, рассказывают о себе и отвечают на вопросы директора лагеря. В условиях конкурса лучшим вариантом собеседования будет структурированное интервью, что позволит всех кандидатов поставить в одинаковые условия.

Можно порекомендовать вопросы разделить на 3 группы:

– *общие вопросы* (Какое главное правило вожатого вы бы предложили? Кто такой наставник, нужен ли он детям? И в каком возрасте? Чем вы увлекаетесь? Без каких качеств нельзя стать хорошим вожатым? Нравится ли вам работать в команде? А у вас есть наставники – люди, которыми вы восхищаетесь и на которых хотите равняться в своей профессиональной деятельности?)

– *вопросы об опыте и биографии* (Есть ли у вас опыт взаимодействия с маленькими детьми? ездили ли вы в детстве в лагерь? Занимаетесь ли вы спортом, каким? и т. д.

– *углубленные вопросы* (что вы будете делать с ребенком, невыполняющим правила поведения в лагере? Приведите примеры, как грустного ребенка сделать счастливым? и др.)

Однако следует рассчитать время: на одного участника 10–12 минут.

4 этап – подведение итогов. Обратная связь может проводиться различными техниками, что обуславливается результатами конкурсного отбора конкретного студента: Модель SKS (Stop, Keep, Start) – что прекратить, что продолжать и что начать делать; Модель бутерброда (похвала-критика-похвала); Модель ЕЕС (Событие-Эмоция-Следствие); Модель SBI (Ситуация-Поведение-Влияние); Модель BOFF (поведение-результат-чувства-будущее) и т.д.

Отметим, что не все преподаватели владеют разнообразными техниками проведения обратной связи. Полагаем, что есть смысл проведения в образовательных организациях специального обучения, что будет полезно как преподавателям вузов, так и учителям школы.

Применение любой из техник обратной связи направлено на стимулирование саморефлексии студентов, содействие в осознание ими своих сильных и слабых сторон для будущей педагогической деятельности и, возможно, на предварительное планирование устранения выявленных дефицитов. Следует подчеркнуть, что обратная связь будет существенно отличаться в зависимости от того, кто ее проводит: если преподаватели вуза,

то общение будет более конструктивным, направленным на объяснение слагаемых оценки продемонстрированных компетенций и их оценки если приглашенные директора детских оздоровительных лагерей, то обратная связь будет в большей степени стимулирующей.

На основании выше сказанного можно констатировать, что воспитательный потенциал конкурсного отбора студентов на должность вожатых в организации детского отдыха и оздоровления будет в следующем:

1) повысится качество профессиональной ориентации на педагогические профессии;

2) снизится субъективность выбора студентов на должность вожатого в высокорейтинговые организации отдыха и оздоровления детей;

3) будут реализованы принципы открытости, равенства и справедливости для каждого студента;

4) студенты будут лучше понимать свои сильные и слабые стороны при сравнении с результатами отбора одногруппников;

5) расширятся возможности построения траектории дальнейшего самосовершенствования студентов;

6) успешное соединение практиканта(вожатого) с организационной культурой организации, в которой будет проходить практика;

7) появление новых социальных связей;

8) повышение престижа профессии вожатый.

Выводы. На основе анализа сущностных характеристик понятий «потенциал», «конкурсы», «конкурсный отбор» и «воспитательный потенциал», предложена авторская трактовка понятийного конструкта «воспитательный потенциал конкурсного отбора».

Конкурс представлен как кадровая технология, направленная на отбор наиболее подготовленных студентов к работе в организациях детского отдыха и оздоровления. Кадровая технология представлена 4-мя этапами с описанием содержательного наполнения каждого из них.

Отмечено, что конкурсный отбор студентов на практику в предпочитаемые ими организации имеет значительный воспитательный потенциал и может рассматриваться как часть профориентации, так как позволяет студентам реально оценить свои возможности и свою готовность к педагогической работе, намечая путь дальнейшего совершенствования.

#### **Библиографический список**

Абрамян С.И. Человеческий потенциал: Структура и система показателей // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 12-1(70). С. 22-25.

Белошапка Г.И. Особенности социализации личности в деятельности современных молодежных объединений // Вестник Сургутского гос. пед. унив-та. 2010. №1(8). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sotsializatsii-lichnosti-v-deyatelnosti-sovremennyh-molodezhnyh-obedineniy> (дата обращения: 27.03.2025).

Богданова А.И. Поликультурная образовательная среда // Современные наукоемкие технологии. 2011. № 1. С. 113-115.

Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2021. – 512 с.

Дербенева Г.В. Воспитательный потенциал современного детского общественного

движения на примере малого города): автореф. дис.... канд. пед. наук. Омск, Ом. гос. пед. ун-т. 2004. – 22 с.

Капцов А.В., Колесникова, Е.И. Потенциал становления субъектности студента в цифровой образовательной среде вуза // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2022. №5. С. 156-162.

Колосова М.В. Развитие творческого потенциала детей средствами театрального искусства: дис. . канд. пед. наук. М., НИИ теоретич. педагогики и международ. исслед. в образовании, 1994. – 272 с.

Кулюткин Ю.Н., Бездухов В.П. Ценностные ориентиры и когнитивные структуры в деятельности учителя. – Самара: СамГПУ, 2002. – 400 с.

Пономарев А.В. Социально-педагогическая функция вуза в воспитании современного специалиста: – М.: Икар, 2009. – 410 с.

Ярмакеев И.Э. Воспитание будущего учителя в процессе педагогического образования (профессионально-смысловой контекст). – М.: ВЛАДОС, 2005. – 384 с.